



SETCa

CP 307 ASSURANCES & COURTAGE

QU'EST-CE QUE LA CARTE DE VOS DROITS ?



La carte de vos droits, c'est la brochure à conserver soigneusement pour pouvoir vous repérer dans votre secteur et connaître vos droits ! Elle vous présente une vue globale de ce qui est d'application précisément dans votre commission paritaire en matière de législation sociale. Une brochure bien utile qui vous permettra d'avoir une synthèse claire de vos droits en tant que travailleur.

Vous retrouverez dans les pages intérieures plusieurs thèmes clés. Ceux-ci correspondent à des droits bien précis liés à votre commission paritaire et dont les règles vous sont résumées. De l'autre côté, vous retrouverez une description de la situation générale au sein de votre secteur et des pistes d'avenir que le SETCa préconise pour celui-ci. Si vous avez encore des questions, besoin d'aide ou d'informations complémentaires, n'hésitez pas à contacter votre section régionale dont les coordonnées se trouvent également dans cette brochure.



Bonne lecture et bonne route à vous sur votre parcours en tant que travailleur !

Élections sociales 2016

En mai 2016 se tiendront les élections sociales. Dans les entreprises, les travailleurs éliront ceux qui seront demain leurs représentants syndicaux. Il s'agit d'une période cruciale, dont le résultat sera déterminant pour le futur de votre secteur et votre entreprise.

Ce sera le moment de choisir qui seront ceux qui défendront vos droits et vos intérêts en tant que travailleur, ceux qui se feront votre porte-parole auprès de la direction, ceux qui s'investiront pour plus de progrès social et de bien-être dans votre entreprise, ceux qui seront à vos côtés pour vous aider à avancer et à dessiner votre avenir. C'est de cette manière que le SETCa épaula depuis de nombreuses années les travailleurs dans les entreprises.

Toujours à l'écoute, nous voulons tout mettre en œuvre pour vous aider à faire face aux défis qui vous attendent. Tout en s'adaptant aux évolutions de notre société et du monde du travail, nous voulons esquisser avec vous les contours de votre avenir. Un avenir où la solidarité et le respect des droits de chacun sont au cœur des priorités !



CONTACTEZ VOTRE SECTION RÉGIONALE POUR PLUS D'INFORMATIONS

ARLON

Rue des Martyrs 80 - 6700 Arlon
Tél. : +32 63 23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

BRABANT WALLON

Rue de l'Evêché 11 - 1400 Nivelles
Tél. : +32 67 21 67 13
info@setcabw.org

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE

Place Rouppe 3 - 1000 Bruxelles
Tél. : +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be
Meiboom 4 - 1500 Halle
Tél. : +32 2 356 06 76
admin.halle@setca-fgtb.be

Mechelsestraat 6 (1^{er} étage) - 1800 Vilvoorde
Tél. : +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@setca-fgtb.be

CHARLEROI

Rue de Gozée 202 - 6110 Montigny-le-Tilleul
Tél. : +32 71 20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

CENTRE

Place Communale 15 - 7100 La Louvière
Tél. : +32 64 23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

LIÈGE

Maison des Syndicats - Place Saint-Paul 9/11
4000 Liège
Tél. : +32 4 221 95 29
info@setcaliege.be

MONS - BORINAGE

Rue Chisaire 34 - 7000 Mons
Tél. : +32 65 40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR

Rue Dewez 40/42 (3^e étage) - 5000 Namur
Tél. : +32 81 64 99 80
admin.namur@setca-fgtb.be

WALLONIE PICARDE

Rue Roc Saint-Nicaise 4/6 - 7500 Tournai
Tél. : +32 69 89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be

VERVIERS

Pont aux Lions 23 - Galerie des 2 Places (5^e étage)
4800 Verviers
Tél. : +32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be



VOS DROITS EN 12 POINTS

CP 307 ASSURANCES & COURTAGE

Contrat

Votre contrat de travail est un élément important qui règle vos relations de travail avec votre employeur. Ce document mentionne la **durée de votre contrat** (qui peut être de durée déterminée, de durée indéterminée ou pour un travail nettement défini), la **nature** du travail, le **lieu** de son exécution, l'**horaire**, la **rémunération** convenue ainsi que les autres **conditions** de travail. Le secteur du courtage prévoit que lors de votre embauche, l'**expérience** acquise antérieurement est **prise en compte** dans le calcul de votre **barème**. Les périodes de stage, les contrats d'intérim, les études, les interruptions de carrière et les périodes couvertes par la sécurité sociale sont assimilées pour le calcul de l'expérience acquise.



Commission paritaire

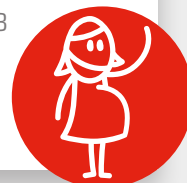
La **CP 307** est la commission paritaire pour les entreprises de **courtage et agences d'assurances**. Ce secteur compte 3.426 courtiers en Belgique qui occupent un peu moins de 10.000 personnes. La plupart des entreprises du courtage occupe de 1 à 5 personnes et seulement 6 entreprises occupent plus de 100 personnes.



Maternité & paternité

Dans le secteur du courtage, il n'existe pas de dispositions particulières concernant la maternité. Lorsque vous êtes enceinte, vous ne pouvez **pas** prester **d'heures supplémentaires**. Vous bénéficiez également d'une **protection** puisque votre employeur ne pourra pas vous licencier en raison de votre état. La durée du congé de maternité est de **15 semaines**. N'oubliez pas que pour percevoir vos indemnités, vous devez remplir certaines formalités administratives.

Un congé de paternité ou pour les co-parents est également prévu par la réglementation. Le travailleur concerné a droit à **10 jours** d'absence. Ces 10 jours peuvent être **librement choisis** par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement 3 de ces jours sont couverts par la rémunération, les 7 autres par la mutuelle (82% du salaire brut).



Rémunération

Votre **salaire** est déterminé par votre **fonction** et par les **barèmes minimums** de votre secteur. Dans le secteur du courtage, les différentes fonctions sont regroupées en **4 catégories** pour les employés d'exécution, en **3 catégories** pour les employés d'encadrement et en **3 niveaux** pour les inspecteurs. L'évolution barémique fluctue en fonction des **différentes catégories barémiques** et de l'**expérience acquise**. Par ailleurs, au sein de la commission paritaire, les employeurs du secteur se sont engagés à effectuer un rafraîchissement de la classification actuelle. Un groupe de travail technique est en charge de ce travail qui doit aboutir au plus tard pour le 30/06/2016. Le dernier accord sectoriel prévoit pour l'année 2016, une **augmentation de €8 des barèmes sectoriels** ainsi qu'une **augmentation du montant des éco-chèques de €125 vers €215**. Vos frais de transport seront également remboursés à concurrence de 100% et le système du tiers-payant est également possible.





VOS DROITS EN 12 POINTS

CP 307 ASSURANCES & COURTAGE

Crédit-temps

Le crédit-temps est un système qui permet d'**interrompre ou de réduire temporairement votre carrière**. Il en existe plusieurs formes. Ces dernières années, le gouvernement a fortement durci les règles en la matière. Pour plus de détails, nous vous renvoyons vers notre brochure « Memo » qui y est consacrée.

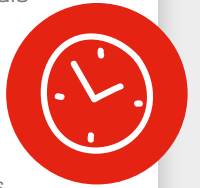
Le dernier accord sectoriel dans le secteur du courtage prévoit de **maximaliser tous les droits** qui sont encore possibles en matière de crédit-temps. Vous pouvez bénéficier d'un crédit-temps avec motif de 36 mois pour la formation, les soins palliatifs et l'éducation d'un enfant de moins de 8 ans. Les emplois d'atterrissage mi-temps et 1/5 restent accessibles à partir de 55 ans si vous pouvez justifier 35 ans de carrière. Cet accord prévoit également le **maintien du paiement des allocations** pour un emploi fin de carrière à 55 ans à mi-temps ou 1/5. La possibilité de bénéficier d'un crédit-temps 1/5 à 50 ans à condition d'avoir 28 ans de carrière est également maintenue.

Dans les entreprises du courtage, **5% du nombre total des travailleurs** peuvent être absents en même temps dans un système de crédit-temps. Les travailleurs âgés de 50 ans et plus ne sont pas comptabilisés dans ce seuil.



Durée de travail

Dans les entreprises d'assurances, la durée de travail hebdomadaire est de **35 heures**. Il peut s'agir d'une durée effective ou d'une durée moyenne pour une durée de travail effective de 36h10 min, au maximum avec l'octroi de 7 jours de compensation sur base annuelle. Des horaires alternatifs sont aussi possibles pour certains services comme l'informatique ou pour des services internes en cas d'une surcharge extraordinaire de travail. Dans ce cas, la dérogation à la durée normale du travail peut fluctuer de 5 heures maximum par rapport à la durée normale du travail par semaine et de 2 heures maximum par jour, sans excéder 9 heures par jour et jusque 18 heures maximum. Ces horaires alternatifs font l'objet d'un accord avec la délégation syndicale de l'entreprise. Des horaires décalés sont possibles dans les services en contact avec la clientèle. Ces horaires prévoient des prestations en semaine entre 8 heures et 20 heures et les samedis entre 8 heures et 13 heures. Les conditions de ces horaires doivent faire l'objet d'un accord avec la délégation syndicale de l'entreprise.



Fin de carrière

Ces dernières années, suite aux mesures très dures imposées par le gouvernement, l'accès au **RCC** (régime de chômage avec complément d'entreprise, anciennement appelé prépension) a été **fortement restreint**. Dans le secteur du courtage, une convention qui permet un régime de RCC à partir de 60 ans jusque fin 2017 a été conclue. Cette convention prévoit également le paiement d'un **complément d'entreprise** qui est fixé à **60%** de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage. Vous retrouverez tous les détails sur les droits en matière de RCC dans notre brochure « Memo » qui y est consacrée.



Vacances annuelles

Dans les entreprises de courtage, en plus des **20 jours de congés légaux**, il est également prévu des jours de congés d'ancienneté, à savoir: **1 jour supplémentaire par tranche de 5 ans d'ancienneté**. Par ailleurs, un jour de congé communautaire (régions francophone et néerlandophone, les 27/09 et 11/07, région bruxelloise et région de langue allemande) est également octroyé par année calendrier. La date de prise de ce congé communautaire peut être fixée selon des modalités propres à chaque entreprise. Le dernier accord sectoriel prévoit **un jour de congé supplémentaire** à l'âge de **60 ans**.





VOS DROITS EN 12 POINTS

CP 307 ASSURANCES & COURTAGE

Petit chômage

Dans certaines circonstances d'ordre privé (des événements familiaux - décès, mariage, naissance - ou des obligations civiques ou civiles), vous avez le **droit de vous absenter de votre travail tout en conservant votre salaire**. C'est ce qu'on appelle les jours de « petit chômage » ou « congés de circonstance ». Retrouvez la liste complète des jours de petits chômage sur le site du SETCa (www.setca.org), rubrique « Mes Droits Online ». Dans le secteur du courtage, aucune disposition spécifique plus favorable à ce qui est prévu légalement n'est prévue, sauf en ce qui concerne votre déménagement, pour lequel vous avez droit à un jour ouvrable maximum par an.



13^{ème} mois

Dans le secteur du courtage, vous avez droit au paiement d'un 13^{ème} mois. Celui-ci est payé au 31/12 de chaque année et il **correspond au prorata d'un douzième du salaire mensuel** au 31/12 par mois effectivement presté dans l'année concernée.

Pour avoir droit au paiement du 13^{ème} mois, vous devez justifier d'au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et être sous contrat de travail au 31/12 de l'année.

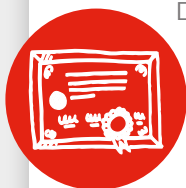
En cas de **salaire variable**, votre 13^{ème} mois est calculé sur base d'une **moyenne mensuelle des 12 derniers mois**, limité au montant le plus élevé de la 4^{ème} catégorie du barème du personnel d'exécution.

Les absences pour maladie ou pour congés de maternité/paternité sont assimilées à concurrence d'une durée maximale de 6 mois. Par ailleurs, les vacances annuelles et les absences de type « petit chômage » sont également assimilées pour le calcul de votre 13^{ème} mois. Enfin, les absences pour maladie professionnelle ou en cas d'un accident du travail sont assimilées à concurrence d'une durée maximale de 12 mois.



Droit à la Formation

Dans le secteur du courtage, vous avez la possibilité de bénéficier de formation durant le temps de travail. Ceci, dans le cadre de la fonction et/ou de la carrière au sein de l'entreprise. Ces formations peuvent être organisées **sur le lieu du travail ou à l'extérieur**. Le **CEPOM** qui est le fonds sectoriel de formation propose des modules en assurances, communication, développement personnel, informatique, langues, vente et marketing, législation MiFid et Loi Twin Peaks II (qui concerne les obligations d'informations précontractuelles par l'intermédiaire d'assurance vis-à-vis du client). Certaines de ces formations sont aussi disponibles en e-learning.



Licenciement

Dans le secteur du courtage, en cas de licenciement et si vous avez atteint l'âge de **45 ans**, vous avez droit d'office à un **outplacement**. Votre employeur peut faire appel au CEPOM (fonds social sectoriel de formation) pour l'organiser. Le coût de cet outplacement est **pris en charge par votre secteur**. De plus, au 1^{er} janvier 2016, la Loi oblige les employeurs à prévoir un outplacement pour tout travailleur qui bénéficie d'un préavis de minimum 30 semaines et ce, peu importe l'âge ou l'ancienneté. Le dernier accord sectoriel prévoit également que l'employeur peut faire appel au CEPOM pour l'organiser.

Plusieurs règles s'appliquent en matière de délai de préavis selon que votre contrat de travail a été conclu avant le 1^{er} janvier 2014 ou après. Pour plus de détails, consultez notre brochure « Expresso ».



LE PANORAMA DU SECTEUR DES FINANCES

Le secteur financier rassemble des entreprises bancaires mais aussi des sociétés d'assurances, agences de courtage, sociétés de bourse et études notariales. En janvier 2015, 125.000 travailleurs étaient occupés dans le secteur financier qui est composé des commissions paritaires suivantes :

- CP 306 : les entreprises d'assurances
- CP 307 : les sociétés de courtage et agences d'assurances
- CP 308 : les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation
- CP 309 : les sociétés de bourse
- CP 310 : les banques (établissements de crédit)
- CP 325 : les institutions publiques de crédit
- CP 216 : les études notariales
- CP 341 : l'intermédiation en services bancaires et d'investissement

Deux caractéristiques spécifiques du secteur sont d'une part, l'importante féminisation de l'emploi (les femmes constituent près de la moitié des travailleurs) et d'autre part, la population des cadres qui est également en augmentation constante.

Depuis le 01/04/2011 et suite à la crise bancaire de 2008, le contrôle du secteur financier belge est exercé conjointement par la Banque Nationale (BNB) et par la FSMA, qui est l'autorité des services et marchés financiers.



Transformation de l'organisation du travail dans le secteur financier

On assiste à une transformation de l'organisation du travail dans le secteur financier, suite à l'évolution des nouvelles technologies. En effet, le client est maintenant en mesure de faire le travail lui-même (self banking). Par ailleurs, l'émergence d'une nouvelle division du travail en métiers de FRONT/BACK/LABO apparaît. Les métiers du FRONT se caractérisent par l'aspect relationnel important et où une robotisation

complète n'est pas possible. Les métiers du BACK se caractérisent par un système de production en flux tendu avec une rationalisation technologique forte, ce sont les métiers des services internes et de gestion. Enfin, les métiers du LABO se caractérisent par la recherche et le développement et le travail par projets, sans régulation des espaces et du temps de travail. Les métiers financiers évoluent avec des profils LABO qui montent en puissance et qui concernent des cadres supérieurs. Le secteur des finances est en mutation et les nouvelles organisations du travail ne font qu'accentuer le stress au travail. Pour les organisations syndicales, le maintien de l'emploi de qualité constitue le grand défi dans le secteur financier.

Evolution du package salarial



Nous vivons une transformation de fond de notre société avec la révolution digitale et numérique. Il convient pour le SETCa de préparer l'avenir et d'apporter des réponses aux grands défis de demain pour l'emploi. Tous les jours, dans les entreprises, nous constatons la disparition d'emplois moins qualifiés (BACK) au profit d'emplois qui requièrent des compétences élevées et pointues (LABO) avec des rémunérations attractives pour s'adjoindre les « talents ». Cela accentue le fossé entre les rémunérations des employés moins qualifiés avec une pression à la baisse de la part des employeurs par rapport à ceux qui exercent des fonctions complexes et de recherche, du type LABO.

Ce problème de la rémunération et des barèmes doit concentrer toute notre attention car nous constatons une volonté très forte des employeurs d'aller vers une plus grande flexibilité en la matière. Par ailleurs, le gouvernement actuel a la volonté de s'attaquer à cette problématique en remettant en cause les structures barémiques.

La vision du SETCa

Le SETCa plaide pour le **maintien de systèmes collectifs**, avec un **encadrement syndical** en ce qui concerne le choix des critères, leur objectivité et la conclusion de conventions d'entreprises en la matière.

Cependant, nous sommes conscients que les critères individuels prennent de plus en plus d'importance dans les nouveaux systèmes de rémunération flexible. Aussi, au travers de l'extension des critères individuels, il ne serait pas opportun de laisser les directions seules à la manœuvre, en leur donnant le champ libre à toute la subjectivité possible avec des salaires à la carte, sans aucun contrôle syndical. L'accompagnement collectif reste le meilleur moyen pour garantir de l'objectivité face aux décisions unilatérales des directions.

Réglementation MiFID et contrôle FSMA

La nouvelle réglementation MiFID et les nouvelles règles de conduite dans les matières financières prévoient un devoir de diligence de la part des entreprises financières et des travailleurs du secteur. Les entreprises qui proposent des instruments financiers complexes doivent interroger préalablement leurs clients sur les connaissances et l'expérience qu'ils ont des transactions envisagées. Pour pouvoir répondre aux exigences liées à ce devoir de diligence, il est important que les collaborateurs des réseaux commerciaux connaissent les caractéristiques essentielles et les risques des produits qu'ils proposent.

La vision du SETCa

Le SETCa maintient la **pression** sur les fédérations patronales concernées pour **rappeler que les entreprises ont des obligations** afin de tout mettre en œuvre pour assurer une **formation optimale de leur personnel concernant les règles MiFID**.

Pour que les règles MiFID puissent être respectées, elles doivent être mises en **corrélation avec les objectifs de vente de produits bancaires qui sont réclamés au personnel**. Objectifs qui influencent de plus en plus les éléments variables du salaire et donc qui influent sur le pouvoir d'achat des travailleurs. On l'aura compris, le respect des règles MiFID dépend donc aussi grandement de l'approche commerciale dictée par le management des organismes financiers.